GUÍA DEFINITIVA PARA ENTENDER BIEN UNA NÓMINA

Oficinaempleo

La primera nómina que recibimos en nuestra vida nos hace una ilusión especial, aunque la cantidad de dinero que percibamos sea pequeña. Pero, al mismo tiempo, las primeras nóminas también nos dejan algunas preguntas frecuentes sobre el significado de los diferentes campos de una nómina.

Esperamos que esta guía para entender una nómina te ayude a resolver las dudas que te puedan surgir en relación a los devengos, las deducciones y las cotizaciones a la Seguridad Social. Y no sólo en el caso de que se trate de tu primer empleo, sino también si ya tienes una amplia experiencia laboral.

Como ocurriría con un examen de conducir a quienes ya tienen carné, muchos de nosotros suspenderíamos un test de conocimientos sobre nuestra nómina por muchas que hayamos visto en nuestra vida laboral. Por eso esta guía para entender una nómina puede ser de utilidad para todos y en cualquier momento.



¿QUÉ ES UNA NÓMINA Y QUÉ PARTES TIENE?

Una nómina es el recibo del pago de nuestro salario en el que aparecen desglosadas las retribuciones generadas por nuestro trabajo, las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones aplicadas como pago a cuenta del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Una nómina consta, básicamente, de un encabezado con los datos de la empresa y del trabajador; un apartado con los devengos; otro con las deducciones; y, por último, un apartado con la determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social, aportación de la empresa y de la base sujeta a retención del IRPF.



EL ENCABEZADO

En el encabezado de la nómina figuran los datos tanto de la empresa como del trabajador. Y ojo porque este último punto tiene su importancia, como veremos enseguida.

En la parte superior izquierda encontraremos el nombre de la empresa, su domicilio social, el NIF (Número de Identificación Fiscal) y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social. En la parte superior derecha debe -debería- aparecer el nombre y apellidos del trabajador, su NIF, el número de afiliación a la Seguridad Social, la categoría o grupo profesional, el puesto que desempeña, el grupo de cotización al que pertenece y la fecha de antigüedad en la empresa.

Además de comprobar las cantidades en las nóminas de cada mes, también es importante que nos fijemos si esta información se corresponde o no con la realidad.



En la práctica, muchas empresas no reconocen en la nómina las verdaderas categorías o grupos profesionales, puestos o incluso antigüedad de algunos de sus trabajadores para pagar menos de lo que deberían por convenio a sus empleados o para pagar menos dinero en concepto de indemnización en caso de despido del trabajador.

Si ves alguna irregularidad en este sentido, comunícalo al responsable de Recursos Humanos de tu empresa o a tu jefe y solicita que esa información errónea que aparece en tu nómina, seguramente mes tras mes, se corresponda con tu realidad laboral. En algún caso puede que se trate de un simple error por parte de la empresa, sobre todo si acabas de ascender profesionalmente, pero lo más normal es que no se trate de un error, sino que detrás haya una intención que perjudique tus intereses.

Antes del apartado de los devengos, en la nómina aparece reflejado el período de liquidación (del 1 al 31 de octubre de 2018, por ejemplo) y el número total de día.



DEVENGOS

El epígrafe Devengos de la nómina hace referencia a las cantidades de dinero que generamos con nuestro trabajo.

Los devengos se dividen en percepciones salariales y percepciones no salariales.

Las percepciones salariales están formadas por:

- El salario base
- Las posibles horas extraordinarias que hemos realizado en ese período (normalmente un mes natural)
- El salario en especie
- Los complementos salariales, que suponen la forma más común de percibir más dinero por nuestro trabajo más allá del salario base.



DEVENGOS

En las percepciones no salariales pueden incluirse aspectos como indemnizaciones o suplidos (gastos que ha adelantado el trabajador para cumplir con su trabajo: dietas, transporte, material, etc.), prestaciones de la Seguridad Social y Mutua, y otras percepciones no incluidas en la base de cotización. Aquí se reflejarían posibles indemnizaciones en caso de despido, suspensión o traslado.

Al final del apartado Devengos de la nómina aparece el importe total devengado, cuyo epígrafe viene precedido por la letra A.

Del siguiente campo de la nómina, el de las deducciones, saldrá el total a deducir (letra B). Y de la resta de los dos, A-B, sale la cantidad final que recibimos (líquido total a percibir).



DEDUCCIONES

Las percepciones salariales y no salariales englobadas en el epígrafe Devengos de la nómina representan los ingresos brutos de un trabajador. Esa es la parte buena de la nómina.

La menos buena se corresponde con el campo Deducciones - preferimos utilizar la expresión “menos buena” a “mala” porque lo malo es encontrarse en situación de desempleo y no tener nómina-.

En las deducciones de la nómina viene reflejadas las aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y los conceptos de recaudación conjunta.

Las deducciones a la Seguridad Social nos dan derecho como trabajadores a percibir prestaciones:

- Por contingencias comunes: 4,70% sobre la base de cotización de contingencias comunes
- Desempleo: 1,55% sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y 1,60% en caso de que el contrato sea temporal
- Formación profesional: 0,10% para la formación del trabajador.



DEDUCCIONES

Todo ello suma un importe que se refleja con el epígrafe Total aportaciones.

A esa cantidad hay que añadir las retenciones en concepto de IRPF, que pueden variar notablemente dependiendo de los ingresos, la situación familiar del trabajador y el tipo de contrato, entre otros factores.

Si sumamos el total de las aportaciones y las retenciones de IRPF, obtendremos el total a deducir (la letra B a la que nos referíamos antes).

De la resta A-B (total devengado-total a deducir) sale la cantidad que ingresamos en ese período (líquido total a percibir), que aparece justo encima del recibí que precede a la firma del trabajador y que figura al lado de la firma y el sello de la empresa.



BASES DE COTIZACIÓN

En la parte inferior de la nómina aparecen detalladas las bases de cotización a la Seguridad Social, la aportación de la empresa y la base sujeta a retención del IRPF.

Tanto la empresa como el trabajador (en el Régimen General) deben pagar a la Seguridad Social un porcentaje de la base de cotización. En el caso del trabajador, ese porcentaje es del 4,70 % por contingencias comunes que es el que nos descuentan en la nómina.

La base de cotización mensual se calcula con la remuneración mensual del trabajador + las pagas extras prorrateadas.
A partir de esa base de cotización se calculan, llegado el caso, las prestaciones del trabajador por desempleo, incapacidad temporal (baja) y jubilación contributiva.

Por eso es tan importante la base de cotización que tengamos. Por un lado, por el importe (a mayor base de cotización, mayores serán también las prestaciones dentro de un límite); y, por otro, porque los posibles ingresos que tengas fuera de nómina quedarán fuera de esa base de cotización y te repercutirán negativamente en un futuro.

Esperamos haberte ayudado en lo posible con esta guía para entender una nómina



Texto Jorge Aznal


Oficinaempleo